

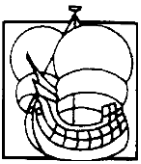
Provincia di Rimini



Piano Esecutivo di Gestione - Piano della performance
2019-2021

Bilancio di Previsione 2019-2021





Provincia di Rimini



**Piano Esecutivo di Gestione - Piano della performance
2019-2021**

Bilancio di Previsione 2019-2021



INDICE

PARTE PRIMA: LA PERFORMANCE DELLA PROVINCIA DI RIMINI	2
INTRODUZIONE	3
1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI	4
1.1 Chi siamo	4
1.2 Cosa facciamo.....	5
1.3 Come operiamo	5
2. IDENTITÀ	8
2.1 Demografia e Territorio	8
2.1.1 La popolazione.....	8
2.1.2 Il territorio	9
2.2 Economia insediata	9
2.2.1 Il turismo.....	9
2.2.2 Le attività economiche.....	11
2.3 Il sistema scolastico	11
3. ANALISI DEL CONTESTO	12
3.1 Analisi del contesto esterno	12
3.2 Analisi del contesto interno	13
3.2.1 Risorse Finanziarie	13
3.2.2 Risorse Umane.....	14
4. ALBERO DELLA PERFORMANCE.....	16
4.1 Obiettivi strategici	17
4.2 Obiettivi operativi.....	18
4.3 Obiettivi gestionali.....	19
5. ASSEGNAZIONE FIGURE PROFESSIONALI	22
6. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	23
6.1 Il sistema dei controlli	25
6.2 Sistema di misurazione e valutazione della performance.....	26
6.2.1 Misurazione e valutazione dei dipendenti	26
6.2.2 Misurazione e valutazione dei titolari di P.O./A.P.	27
6.2.3 Misurazione e valutazione dei dirigenti.....	28
6.3 Azioni per il miglioramento della performance.....	29
7. ALLEGATI	30

PARTE PRIMA: LA PERFORMANCE DELLA PROVINCIA DI RIMINI

INTRODUZIONE

Il presente documento viene redatto ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 169 del Testo Unico Enti Locali come modificato dal comma 1 dell'art. 3 del Decreto-Legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito nella Legge 7 dicembre 2012, n. 213. Ai sensi del DL 174/2012 convertito con 213/2012¹, Piano Esecutivo di Gestione, Piano della Performance e Piano Dettagliato degli Obiettivi sono unificati organicamente in un unico documento.

Esso si inserisce all'interno del ciclo di gestione della performance per stabilire, su base triennale, indirizzi ed obiettivi strategici e operativi e definire gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione, fissando il percorso cui sarà improntata l'azione della Provincia di Rimini per il triennio 2019-2021 nelle macro aree di sua competenza: edilizia scolastica, viabilità, pianificazione del territorio, mobilità e trasporti, statistica, pari opportunità, programmazione della rete scolastica e diritto allo studio e sicurezza del territorio.

Il Piano della performance per il triennio 2019-2021 raccoglie una serie di informazioni sull'Ente: competenze e risorse attribuite, quadro demografico-economico del territorio e analisi del contesto interno in cui l'Amministrazione opera. Riporta successivamente quello che viene definito l'albero della performance, ossia la rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione con cui si stabiliscono priorità e obiettivi a partire dal programma di mandato (linee programmatiche) del Presidente fino ad arrivare alla programmazione operativa.

Il percorso di costruzione del bilancio si è concluso con la sua approvazione, da parte del Consiglio Provinciale, con propria deliberazione n. 7 del 11 marzo 2019.

¹ art. 3, comma 1, lettera g-bis

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

1.1 CHI SIAMO

La Provincia di Rimini è stata formalmente istituita il 6 marzo del 1992 con decreto legislativo 252, a distanza di 18 anni dalla nascita del Circondario di Rimini (1974), un organo intermedio della Regione che aveva il compito di “predisporre i piani di sviluppo economico e sociale” e di proporli ai comuni e agli organi regionali competenti. Il suo territorio comprendeva quello di 20 comuni: Bellaria-Igea Marina, Cattolica, Coriano, Gemmano, Misano Adriatico, Mondaino, Monte Colombo, Montefiore Conca, Montegridolfo, Montescudo, Morciano, Poggio Berni, Riccione, Rimini, Saludecio, San Clemente, San Giovanni in Marignano, Santarcangelo di Romagna, Torriana e Verucchio.

Per l’insediamento reale si dovettero però attendere le elezioni amministrative del 23 aprile del 1995, a seguito delle quali fu proclamato il primo presidente della Provincia di Rimini, mentre con una serie di decreti del presidente della Giunta regionale cominciavano i trasferimenti di personale dalla Regione Emilia-Romagna.

A seguito dell’approvazione della legge n. 117 del 3 agosto, nel 2009 la Provincia di Rimini si è ampliata con il trasferimento di sette Comuni dell’Alta Valmarecchia provenienti dalla Provincia di Pesaro-Urbino: Casteldelci, Maiolo, Novafeltria, Pennabilli, San Leo, Sant’Agata Feltria e Talamello, con un incremento di 328,20 kmq e 18.133 residenti.

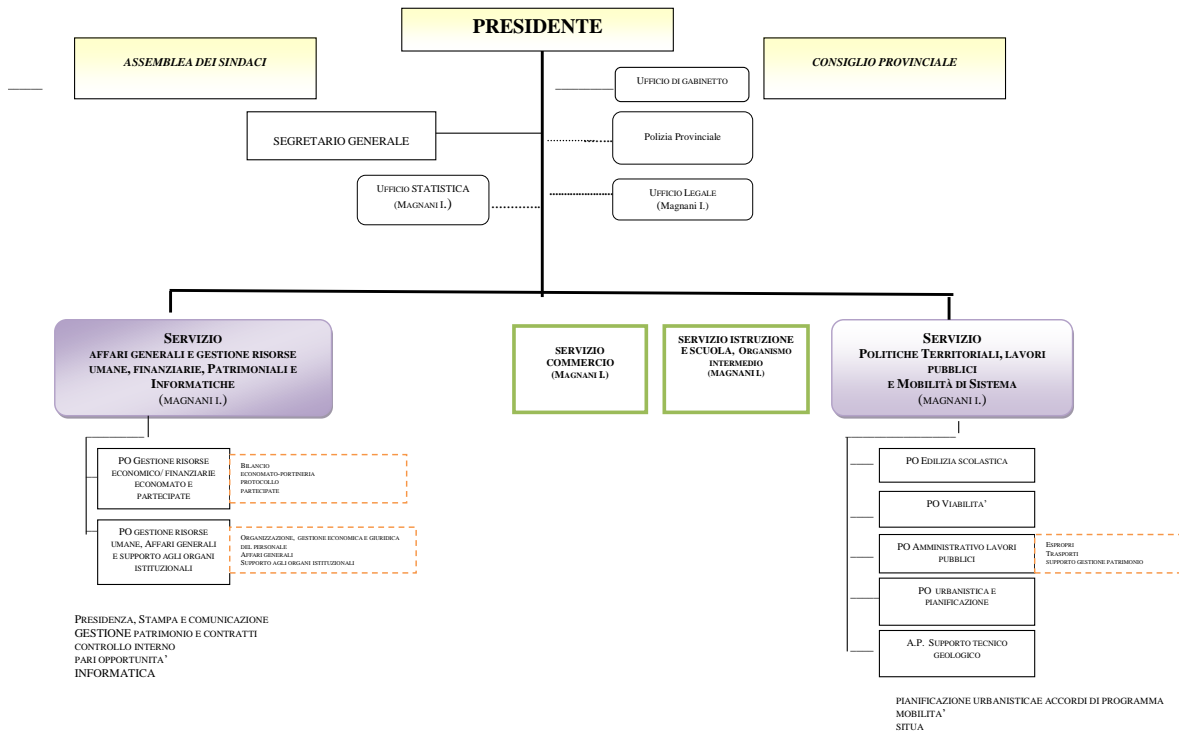
Il 1° gennaio 2014 i comuni di Poggio Berni e Torriana si sono fusi dando vita al Comune di Poggio Torriana; stessa operazione è avvenuta il 1° gennaio 2016 tra i comuni di Montescudo e Monte Colombo.

Attualmente dunque il territorio provinciale si estende su 25 comuni per una superficie di 863,58 kmq con una popolazione residente di 338.670 unità (1° gennaio 2018).

La Provincia di Rimini è accessibile tramite web sul sito www.provincia.rimini.it ed al numero telefonico 0541-716240. È articolata in servizi ed uffici, come da organigramma che segue.

Alla luce della legge regionale n. 13 del 30/7/15 (attuativa della legge 56/2014) ad oggetto “Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni” e delle correlate delibere di Giunta Regionale attuative n. 1645 del 29/10/15 e n. 1910 del 24/11/15, con proprio decreto n. 6 dell’11/01/2019 il Presidente della Provincia ha modificato come segue la macrostruttura dell’Ente, definita dal precedente decreto n. 51 del 19/06/2017:

ALLEGATO AL DECRETO N.6/2019
MACROSTRUTTURA



1.2 COSA FACCIAMO

La legge n. 56/2014 “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province e sulle unioni e fusioni di Comuni” conferma le Province quali enti di area vasta e prevede per il riordino delle funzioni un iter procedurale articolato in una serie di passaggi, primo fra tutti quello dell’individuazione delle **funzioni fondamentali** che restano affidate alle Province e di quelle non fondamentali oggetto di riordino, cioè da attribuire agli altri enti (Comuni, Regioni, Stato). Fra le funzioni fondamentali confermate in capo alle Province si ricordano:

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento e tutela e valorizzazione dell’ambiente, delegata dalla Regione;
- b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale, delegata dalla Regione;
- c) programmazione provinciale della rete scolastica, delegata dalla Regione;
- d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- e) gestione dell’edilizia scolastica, delegata dallo Stato;
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Sulla base di questo quadro normativo, il Presidente della Provincia ha definito le linee programmatiche di mandato (di cui all’art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267) che possono essere sintetizzate come segue:

Linee programmatiche
Perseguire politiche attive e compensative a favore delle aree più svantaggiate del territorio provinciale
Dare una soluzione ai problemi gestionali, economico-finanziari e patrimoniali dell’Ente
Proseguire il confronto e la collaborazione con le altre province dell’area vasta Romagna
Stringere un rapporto di collaborazione con tutti i comuni del territorio della provincia
Consolidare le funzioni fondamentali previste dalla legge 56/2014 e dalla legge regionale 13/2015
Attuare interventi in ambito di sicurezza, igiene e funzionalità del patrimonio edilizio scolastico
Attuare interventi di salvaguardia, messa in sicurezza, sviluppo e qualificazione della rete viaria provinciale
Valorizzare le esperienze e le competenze maturate nella gestione dell’Ente

1.3 COME OPERIAMO

A seguito della riforma operata dalla legge 56/2014 la Provincia è diventato un ente di secondo livello i cui organi di governo sono:

- a) il **Presidente**, ora eletto dai sindaci e dai consiglieri dei comuni della provincia;
- b) il **Consiglio**, composto dal Presidente della provincia e da dodici componenti (nelle province con popolazione da 300.000 a 700.000 abitanti) eletti ogni due anni dai sindaci e dai consiglieri comunali dei comuni della provincia (elettorato attivo) tra i sindaci e ed i consiglieri comunali in carica (elettorato passivo);
- c) l’**Assemblea dei sindaci**, costituita dai sindaci di tutti i comuni appartenenti alla provincia.

Le giunte provinciali sono state cancellate e tutti gli incarichi sono a titolo gratuito.

La struttura organizzativa dell’Ente è articolata in unità organizzative di diversa entità e complessità:

- **Servizi**, che sono unità organizzative di livello dirigenziale finalizzate allo svolgimento di funzioni di notevole ampiezza e complessità;
- **Uffici autonomi**, cui sono affidate attività di elevato contenuto tecnico specialistico o di supporto agli organi di governo e alle strutture dell’ente;
- **Uffici**, articolazione dei Servizi eventualmente individuate dai Dirigenti per l’assolvimento autonomo e compiuto di una o più attività omogenee;
- **Unità di Progetto**, istituite temporaneamente dal Presidente per la realizzazione di progetti o il conseguimento di obiettivi trasversali.

La direzione delle unità organizzative spetta ai Dirigenti. Gli incarichi dirigenziali sono stati conferiti dal Presidente come da decreto 51/2017 e confermati dal decreto n. 6 dell’11/01/2019.

A partire dal 2015, con il decreto del Presidente n. 1 del 09/01/2015, si è proceduto ad una progressiva revisione dell’organizzazione interna all’Ente al fine di rispondere in misura sempre maggiore a criteri di flessibilità, sia nei modelli organizzativi che nelle competenze delle strutture, della dirigenza e del personale assegnato, per consentire una razionalizzazione complessiva, peraltro imposta anche dalle

norme vigenti in materia, ispirata ai principi costituzionali di buon andamento, imparzialità, efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa. Questo ha portato in particolare:

- a) al superamento della logica di aggregazione dei servizi e degli uffici dell'Ente per Aree di Coordinamento;
- b) al superamento della necessità di conferimento di incarichi dirigenziali a figure a tempo determinato;
- c) all'aggregazione delle funzioni e dei servizi della Provincia in ambiti omogenei, che di fatto sono andati a sostituire (inglobandoli) i vecchi Servizi.

Inizialmente questi ambiti omogenei erano cinque: a seguito della L.R. n. 13 del 30/07/15 ad oggetto "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni", la Provincia di Rimini ha ridefinito i propri assetti organizzativi e funzionali tramite decreto del Presidente n. 20 del 01/03/2016 addivenendo all'attuale macrostruttura (vedi *supra*) che contempla due soli servizi nell'ambito delle funzioni fondamentali, oltre al Corpo di Polizia Provinciale ed a tre servizi su funzioni non fondamentali:

SERVIZI/UFFICI SU FUNZIONI FONDAMENTALI
➤ SERVIZIO AFFARI GENERALI E GESTIONE RISORSE UMANE, FINANZIARIE, PATRIMONIALI E INFORMATICHE
Ufficio di gabinetto
Supporto agli organi istituzionali
Affari generali
Presidenza, Stampa e Comunicazione
Protocollo
Organizzazione e gestione economica e giuridica del personale
Bilancio
Economato e portineria
Protocollo
Partecipate
Controllo Interno
Pari Opportunità
Informatica
U.O. Ufficio Statistica
U.O. Ufficio Legale
U.O. Polizia provinciale
➤ SERVIZIO POLITICHE TERRITORIALI, LAVORI PUBBLICI E MOBILITÀ DI SISTEMA
Viabilità
Edilizia Scolastica
Trasporti
Espropri
Supporto gestione patrimonio
Urbanistica e pianificazione
Supporto tecnico geologico
Mobilità
SITUA
SERVIZI SU FUNZIONI NON FONDAMENTALI DISTACCATE
COMMERCIO
ISTRUZIONE E SCUOLA
ORGANISMO INTERMEDIO

Al fine di conciliare le esigenze del controllo interno (programmazione, individuazione degli obiettivi, rendicontazione, valutazione) con la nuova struttura organizzativa dell'Ente, sono stati mantenuti (ed in alcuni casi ripristinati) i tradizionali Centri di Responsabilità (CdR), aggregati secondo la nuova macrostruttura, come di seguito esplicitato:

Funzioni	Dirigente	Servizio da macrostruttura	CdR	Denominazione CdR
D01 Fondamentali	Magnani	Affari generali e gestione risorse umane, finanziarie, patrimoniali e informatiche	01	Organizzazione e Personale
			02	Risorse finanziarie
			12	Ufficio statistica
			13	Affari generali, legale e patrimonio
		Politiche territoriali, lavori pubblici e mobilità di sistema	07	Lavori pubblici
			08	Politiche territoriali
			34	Polizia provinciale
D02 Distaccate	Magnani	-	06	Attività e competenze residuali ex LR 13
			14	Formazione professionale – Organismo intermedio
			15	Commercio
			18	Sociale e sanità
			20	Programmazione rete scolastica
D03 Trasferite	-	-	ex 05	Turismo
			ex 06	Servizi alla comunità
			ex 09	Politiche ambientali
			ex 10	Agricoltura, attività produttive e tutela faunistica
			ex 21	Politiche del lavoro
			ex 34	Protezione civile

2. IDENTITÀ

2.1 DEMOGRAFIA E TERRITORIO

2.1.1 La popolazione

Al 1° gennaio 2018 la popolazione residente nei 25 comuni della provincia di Rimini ammonta a 338.670 individui, 163.326 maschi (48,2%) e 175.344 femmine (51,8%) con un incremento rispetto all'anno precedente di 746 unità (+0,2%).

La densità abitativa è pari a 392,4 ab/kmq con punte ben più elevate nei comuni della Valconca: Cattolica 2.841,2 ab/kmq, Riccione 2.030,4 ab/kmq e Morciano di Romagna 1.297,9 ab./kmq.

Tab. 1 - Popolazione residente in provincia di Rimini al 01 Gennaio 2018

	Densità abitativa (abitanti per Kmq)	Residenti Totali	variazione assoluta 2018/2017	% pop. nel comune	Residenti Stranieri	Famiglie Residenti
BELLARIA - IGEA MARINA	1.085,2	19.648	114	5,8%	2.424	8.232
CASTELDELCI	7,9	389	-16	0,1%	13	182
CATTOLICA	2.841,2	17.221	-64	5,1%	2.018	7.823
CORIANO	225,1	10.549	2	3,1%	713	4.250
GEMMANO	59,5	1.143	-12	0,3%	90	497
MAIOLO	33,6	819	-11	0,2%	36	337
MISANO ADRIATICO	601,9	13.457	171	4,0%	1.214	5.646
MONDAINO	70,3	1.390	-14	0,4%	151	587
MONTEFIORE CONCA	101,8	2.283	-21	0,7%	154	930
MONTEGRIDOLFO	147,5	1.003	-4	0,3%	58	394
MONTESCUDO - MONTE COLOMBO	214,8	6.841	18	2,0%	546	2.870
MORCIANO DI ROMAGNA	1.297,9	7.018	1	2,1%	721	2.829
NOVAFELTRIA	171,0	7.149	23	2,1%	655	3.055
PENNABILLI	39,8	2.775	-75	0,8%	136	1.237
POGGIO TORRIANA	148,9	5.191	-9	1,5%	363	2.029
RICCIONE	2.030,4	35.417	38	10,5%	3.529	16.277
RIMINI	1.108,9	150.007	604	44,3%	19.368	66.193
SALUDECIO	89,8	3.056	-23	0,9%	291	1.290
SAN CLEMENTE	266,7	5.540	5	1,6%	504	2.181
SAN GIOVANNI IN MARIGNANO	446,6	9.475	115	2,8%	732	3.901
SAN LEO	54,0	2.886	-59	0,9%	307	1.221
SANT'AGATA FELTRIA	26,7	2.122	-8	0,6%	130	947
SANTARCANGELO DI ROMAGNA	491,2	22.149	8	6,5%	1.840	8.913
TALAMELLO	104,5	1.103	15	0,3%	54	470
VERUCCHIO	370,6	10.039	-52	3,0%	822	3.965
PROVINCIA DI RIMINI	392,4	338.670	746	100,0%	36.869	146.256

Fonte: Anagrafi comunali

Elaborazione: Ufficio Statistica - Provincia di Rimini

Le famiglie residenti complessive sono 146.256 (+0,6% rispetto allo scorso anno) con una media di 2,32 componenti per famiglia.

La popolazione straniera residente è di 36.869 unità (56,6% femmine e 43,4% maschi), in aumento (+1,4 %) rispetto all'anno precedente; la pressione migratoria è pari al 10,9% della popolazione residente.

Le nazionalità più numerose sul totale dei Paesi Esteri rappresentati sul territorio provinciale sono gli Albanesi (18,8%), seguiti dai Rumeni (15,9%) e dagli Ucraini (13,2%).

Tab. 2 - Età media in provincia di Rimini

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
ITALIANI	44,7	47,3	46,0
NON ITALIANI	33,1	38,3	36,1
TOTALE	43,5	46,2	44,9

Fonte: Anagrafi comunali

Elaborazione : Ufficio Statistica - Provincia di Rimini

L'età media della popolazione è di 44,9 anni: 43,5 per gli uomini e 46,2 per le donne. La popolazione straniera risulta in media più giovane (36,1) di quella italiana (46).

2.1.2 Il territorio

La provincia di Rimini occupa una superficie di 863,50 kmq. È attraversata da una rete stradale di 3.913 Km suddivisa in strade comunali (3.364 Km – 86% del totale), strade provinciali (468 Km – 12% del totale), strade statali (52 Km – 1,3% del totale) e autostrada (29 Km – 0,7% del totale).

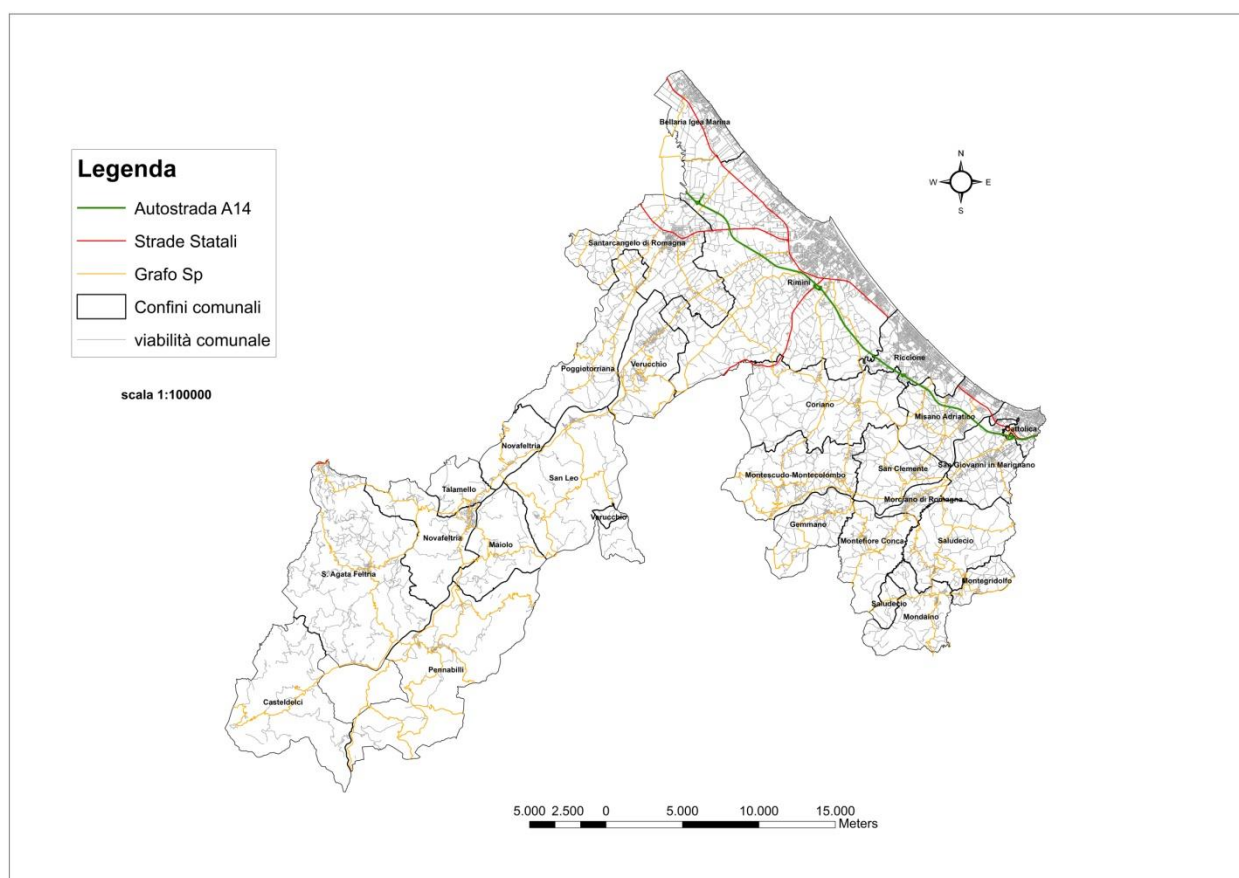


Figura 1 - Rete stradale provincia di Rimini – Elaborazione: Ufficio SITUA provincia di Rimini

2.2 ECONOMIA INSEDIATA

2.2.1 Il turismo

Nella provincia di Rimini, nell'anno 2017, l'offerta ricettiva si compone di 3.922 strutture, di cui 2.238 esercizi alberghieri (57,1%) localizzati principalmente nei comuni di costa e 1.684 esercizi complementari (43,9%). Complessivamente queste strutture mettono a disposizione 175.712 letti o loro equivalenti

Tab. 4 - Capacità ricettiva nella provincia di Rimini - Anno 2017

TIPOLOGIA ESERCIZIO		Esercizi	Camere/Camere equivalenti	Letti/Letti equivalenti	Bagni
ESERCIZI ALBERGHIERI	Alberghi 1 stella	185	3.486	5.952	3.598
	Alberghi 2 stelle	488	12.150	21.667	12.816
	Alberghi 3 stelle e 3 stelle sup.	1.237	48.156	93.955	50.264
	Alberghi 4 stelle e 4 stelle sup.	152	8.157	16.667	8.550
	Alberghi 5 stelle e 5 stelle sup.	3	240	504	254
	Residenze Turistico Alberghiere	173	3.148	7.641	3.303
	<i>Totale Esercizi Alberghieri</i>	<i>2.238</i>	<i>75.337</i>	<i>146.386</i>	<i>78.785</i>
ESERCIZI COMPLEMENTARI	Agriturismi	63	335	705	367
	Alloggi in affitto gestiti in forma imprenditoriale	1.382	1.808	5.560	1.954
	Bed and breakfast	187	438	843	376
	Campeggi e aree attrezzate per camper e roulotte	21	4.804	19.218	876
	Case per ferie	20	785	2.132	836
	Ostelli per la gioventù	10	292	852	285
	Villaggi turistici	1	8	16	8
	<i>Totale</i>	<i>1.684</i>	<i>8.470</i>	<i>29.326</i>	<i>4.702</i>
	TOTALE ESERCIZI	3.922	83.807	175.712	83.487

Fonte: Servizio Statistica - Regione Emilia-Romagna
Elaborazione: Ufficio Statistica - Provincia di Rimini

Per l'anno 2017 la domanda turistica ha registrato un saldo positivo. Sono arrivati, infatti, 3.594.727 turisti (+4,2% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) che hanno prodotto 15.964.404 pernottamenti (+2,5%). In saldo positivo sia il mercato italiano che quello estero.

Tab. 5 - Movimento clienti negli esercizi ricettivi in provincia di Rimini - Anno 2017

Zona turistica di destinazione	TURISTI					
	Italiani	VAR. %	Esteri	VAR. %	Totali	VAR. %
Bellaria Igea-Marina	316.536	3,6	72.680	0,2	389.216	3,0
Cattolica	290.936	2,5	51.807	4,5	342.743	2,8
Misano Adriatico	128.626	5,1	24.937	3,8	153.563	4,9
Riccione	736.475	4,7	105.619	-1,6	842.094	3,9
Rimini	1.326.737	4,5	470.820	6,8	1.797.557	5,1
Entroterra Valmarecchia	32.470	-6,9	9.044	-10,9	41.514	-7,8
Entroterra Valconca	22.564	7,6	5.476	-6,6	28.040	4,5
PROVINCIA DI RIMINI	2.854.344	4,2	740.383	4,2	3.594.727	4,2

Zona turistica di destinazione	PERNOTTAMENTI					
	Italiani	VAR. %	Esteri	VAR. %	Totali	VAR. %
Bellaria Igea-Marina	1.726.362	2,2	459.390	1,6	2.185.752	2,1
Cattolica	1.527.748	-0,5	320.373	4,7	1.848.121	0,4
Misano Adriatico	676.476	4,4	145.827	2,6	822.303	4,1
Riccione	2.973.270	1,4	591.888	-2,7	3.565.158	0,7
Rimini	5.144.513	2,4	2.235.627	7,9	7.380.140	4,0
Entroterra Valmarecchia	61.424	-5,8	33.708	-5,6	95.132	-5,7
Entroterra Valconca	46.973	6,0	20.825	-6,8	67.798	1,7
PROVINCIA DI RIMINI	12.156.766	1,9	3.807.638	4,7	15.964.404	2,5

Fonte: Servizio Statistica - Regione Emilia-Romagna (Dati provvisori)
Elaborazione: Ufficio Statistica - Provincia di Rimini

2.2.2 Le attività economiche

Le imprese "attive" iscritte alla Camera di Commercio di Rimini al 2018 sono 34.293, pressoché invariate rispetto al 2017 con un incremento di 2 unità:

Tab. 6 - Imprese attive nella provincia di Rimini - Anni 2017 e 2018

ATTIVITA' ECONOMICA (ATECO 2007)	2017	2018	Var %
A - AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	2.524	2.510	-0,6%
B - ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	10	10	0,0%
C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	2.589	2.583	-0,2%
D - FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	59	58	-1,7%
E - FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	39	39	0,0%
F - COSTRUZIONI	4.886	4.866	-0,4%
G - COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	8.962	8.863	-1,1%
H - TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	1.029	991	-3,7%
I - ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	4.683	4.704	0,4%
J - SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	701	729	4,0%
K - ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	659	665	0,9%
L - ATTIVITÀ IMMOBILIARI	3.178	3.193	0,5%
M - ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	1.137	1.177	3,5%
N - NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	1.058	1.100	4,0%
P - ISTRUZIONE	139	138	-0,7%
Q - SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	172	181	5,2%
R - ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	1.007	998	-0,9%
S - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	1.444	1.468	1,7%
X - NC	17	22	29,4%
TOTALE	34.293	34.295	0,0%

Fonte: Infocamere - Movimprese

Elaborazione: Ufficio Statistica - Provincia di Rimini

2.3 IL SISTEMA SCOLASTICO

La rete scolastica della provincia di Rimini, dalla scuola d'infanzia alla scuola secondaria di II grado, si articola su 274 plessi.

Gli alunni frequentanti l'anno scolastico 2017/2018 sono 48.935, il 17,3% nelle scuole d'infanzia, il 33% nelle primarie, il 19,4% nelle secondarie di I grado ed il 30,3% nelle secondarie di II grado.

Tab. 3 - Il sistema scolastico in provincia di Rimini (a.s. 2017/2018)

GESTIONE	GRADO	Istituzioni Scolastiche	Sedi/ Plessi	Classi/ Sezioni	Alumni
STATALE	INFANZIA	*23	62	166	4.064
	PRIMARIE	*23	81	700	14.528
	SECONDARIE I GRADO	*22	27	394	8.995
	SECONDARIE II GRADO	13	14	642	14.256
	TOTALE GESTIONE STATALE	38	184	1.902	41.843
NON STATALE	INFANZIA	72	72	187	4.418
	PRIMARIE	9	9	79	1.612
	SECONDARIE I GRADO	3	3	22	503
	SECONDARIE II GRADO	6	6	35	559
	TOTALE GESTIONE NON STATALE	90	90	323	7.092
TOTALE	INFANZIA	*95	134	353	8.482
	PRIMARIE	*32	90	779	16.140
	SECONDARIE I GRADO	*25	30	416	9.498
	SECONDARIE II GRADO	19	20	677	14.815
	TOTALE	128	274	2.225	48.935

Nota * = Le Istituzioni Scolastiche statali di infanzia, primarie e I grado interessano più gradi

Fonte: Osservatorio scolastico provinciale - Provincia di Rimini (a.s. 2017/2018)

Elaborazione: Ufficio Statistica - Provincia di Rimini

3. ANALISI DEL CONTESTO

3.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

La Legge 56/2014 ("Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province, sulle Unioni e fusioni di Comuni"), nota con il nome di "legge Delrio", ha configurato le Province quali enti territoriali di area vasta, trasformandole da enti territoriali direttamente rappresentativi delle proprie comunità ad enti di secondo livello, titolari di rilevanti funzioni fondamentali. Con la Legge n. 56/2014, che – come noto – ha superato il vaglio di costituzionalità, «il legislatore ha inteso realizzare una significativa riforma di sistema della geografia istituzionale della Repubblica» (Corte Cost. sentenza n. 50 del 2015), anticipando, in parte, quella prefigurata dalla riforma costituzionale. Ed è per questo che nella legge viene ripetutamente utilizzata la formula «in attesa della riforma del Titolo V della parte seconda della Costituzione e delle relative norme di attuazione», sia con riferimento alle neo-istituite Città metropolitane, sia alle Province attualmente esistenti. Cionondimeno detti Enti, definiti dal legislatore di "area vasta", hanno nella medesima legge n. 56/2014 una disciplina organica che deve ritenersi valida fino all'adozione di nuove e diverse disposizioni; così come, se fosse stata approvata la riforma costituzionale, lo sarebbe stata fino all'adozione delle relative disposizioni di attuazione.

La mancata conferma in sede di consultazione referendaria del testo di riforma costituzionale, approvato in seconda votazione nella seduta della Camera dei deputati il 12 aprile 2016, ha determinato l'interruzione del processo di riforma, creando una condizione di incertezza sia nella prospettiva del riassetto dei livelli di governo locale, sia nella gestione della situazione esistente, soprattutto per la regolamentazione degli assetti istituzionali e degli aspetti finanziari degli Enti interessati dalla riforma.

D'altra parte, sotto un profilo generale, agli Enti di area vasta vengono assegnate funzioni di livello sovra-comunale che sono indispensabili per gestire interessi di dimensione più ampia rispetto a quelli di prossimità che devono, comunque, essere garantiti. Pertanto, fino a nuova e diversa disciplina dell'area vasta, questa resta identificata negli enti esistenti, Province e Città metropolitane, ed in particolare le Province conservano il ruolo di enti essenziali per l'esercizio a livello locale di funzioni amministrative (c.d. funzioni di area vasta) di dimensione ultracomunale così come individuate dalla medesima legge.

A partire dal 2013 ma in particolare dal 2015, alle Province è stato chiesto a titolo di spending review dai diversi decreti vigenti e da quanto stabilito dal comma n. 408 dell'art. 1 della L.190/2014 e ss.mm.ii. (Legge di Stabilità per l'anno 2015), un contributo al risanamento della finanza pubblica che non ha elementi di confrontabilità con gli altri livelli di governo, quantificato in 1000 milioni per l'anno 2015, che è raddoppiato nel 2016 e triplicato nel 2017.

Con la legge di bilancio 2018 (legge del 27 dicembre 2017 n. 205) per la prima volta dopo tre anni le Amministrazioni provinciali italiane potevano contare sulla disponibilità di fondi pluriennali e potevano, sia pure con tutte le difficoltà del caso, ricominciare a programmare. Nella stessa legge di bilancio 2018, per quanto riguarda il concorso ai costi della finanza pubblica, alle province vengono assegnati contributi – da intendere quali minori tagli – pari a 110 milioni nel 2019 e nel 2020 ed a 180 milioni dal 2021; detti contributi, non consentono di considerare superata la fase dei tagli imposti dalla Legge n. 190/2014 e mantengono ancora precario, seppur in misura minore rispetto al recente passato, l'equilibrio economico finanziario di tali enti. Importanti erano le risorse per gli investimenti, che rappresentano una assoluta novità: fino ad oggi mai alle Province era stato assegnato un Fondo che finanzia programmi straordinari di manutenzione della rete viaria provinciale. La legge di bilancio stanziava per questo fondo 1 miliardo 620 milioni per un piano di investimenti complessivo della durata di 6 anni. A queste risorse si aggiungono i finanziamenti per l'edilizia scolastica, frutto dell'accordo con Governo, Regioni e Comuni, che ha permesso di ottenere la riserva per le scuole superiori di almeno il 30% del totale a disposizione del fondo nazionale per il 2018 – 2020 (che ammonta a 1,4 miliardi circa).

Quanto al personale, già dallo scorso anno si è tornati ad assicurare alle Province autonomia organizzativa: potremo colmare parte dei vuoti presenti nella dotazione organica che si sono creati negli ultimi tre anni ed assumere il personale tecnico ed amministrativo indispensabile, sulla base di piani di riassetto organizzativo finalizzati a garantire l'esercizio delle funzioni fondamentali. Lo sblocco delle assunzioni riguarda il personale a tempo indeterminato, in modo differenziato a seconda delle condizioni effettive di sostenibilità finanziaria degli enti. Si tratta di un primo segnale concreto di un'inversione di tendenza dell'atteggiamento del Governo nei confronti delle Province, che rappresenta il presupposto per poter tornare a dare delle risposte ai cittadini rispetto alle funzioni assegnate.

Sul fronte delle entrate non vi sono indicazioni rispetto alla possibilità di modificare le aliquote dei tributi e delle addizionali locali.

3.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

3.2.1 Risorse Finanziarie

Il PEG assegna le risorse ai servizi (i centri di responsabilità) e li impegna a operare, sulla base di linee comuni di intervento e in un contesto collaborativo e comunicativo, per il raggiungimento di un fine condiviso. Esso tiene conto di tutta l'attività dell'ente, anche di quella ordinaria (i c.d. processi correnti) la quale è della massima importanza per il raggiungimento degli stessi obiettivi del PEG.

Riepilogo delle previsioni di spesa 2019-2021 per missione e programma:

Provincia di Rimini - ESERCIZIO 2019

BILANCIO DI PREVISIONE
RIEPILOGO GENERALE DELLE SPESE PER MISSIONE

Pag.1

RIEPILOGO DELLE MISSIONI		Residui presunti al termine dell'esercizio precedente quello cui si riferisce il bilancio		Previsioni definitive dell'anno precedente a quello cui si riferisce il bilancio	Previsioni assestate del Bilancio		
Denominazione	PREVISIONI ANNO 2019				PREVISIONI ANNO 2020	PREVISIONI ANNO 2021	
TOTALE MISSIONE 01	SERVIZI istituzionali e generali, di gestione e di controllo	23.191.387,93	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato:	16.877.575,09	16.833.773,39 187.887,79	16.838.779,95 157.904,32	17.395.605,79
			Previsioni di Cassa	41.667.269,80	40.025.161,32		
TOTALE MISSIONE 03	Ordine pubblico e sicurezza	33.454,28	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato:	402.155,63	418.977,25 58.700,00	418.977,25 38.700,00	418.977,25
			Previsioni di Cassa	410.118,73	452.431,53		
TOTALE MISSIONE 04	Istruzione e diritto allo studio	2.717.033,57	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato:	9.599.930,02	14.641.099,25 38.436,58	6.385.543,51 14.201,28	6.135.543,51
			Previsioni di Cassa	11.205.357,53	17.358.132,82		
TOTALE MISSIONE 05	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	11.520,00	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato:				
			Previsioni di Cassa	11.520,00	11.520,00		
TOTALE MISSIONE 06	Politiche giovanili, sport e tempo libero	2.327,60	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato:	691.143,69	711.876,88	711.876,88	711.876,88
			Previsioni di Cassa	783.023,48	714.204,48		
TOTALE MISSIONE 07	Turismo	1.055.386,18	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato:	2.643.874,58	9.425,00	9.425,00	9.425,00
			Previsioni di Cassa	3.344.324,21	1.064.811,18		
TOTALE MISSIONE 08	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	208.312,48	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato:	884.083,50	431.876,25 14.818,00	431.876,25 14.818,00	431.876,25
			Previsioni di Cassa	895.551,65	640.188,73		
TOTALE MISSIONE 09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	349.698,78	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato:	870.156,05	293.286,61	43.114,07	43.114,07
			Previsioni di Cassa	1.155.784,98	642.985,39		

RIEPILOGO DELLE MISSIONI		Residui presunti al termine dell'esercizio precedente quello cui si riferisce il bilancio		Previsioni definitive dell'anno precedente a quello cui si riferisce il bilancio	Previsioni assestate del Bilancio		
Denominazione	PREVISIONI ANNO 2019				PREVISIONI ANNO 2020	PREVISIONI ANNO 2021	
TOTALE MISSIONE 10	Trasporti e diritto alla mobilità	886.156,67	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato: Previsioni di Cassa	7.385.587,33 117.708,80 1.309.371,92 6.970.957,52	8.411.400,83 117.708,80 9.297.557,50	6.447.533,32 65.683,00	5.818.533,32
TOTALE MISSIONE 11	Soccorso civile		Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato: Previsioni di Cassa	6.601,72	16.253,00	6.253,00	6.253,00
TOTALE MISSIONE 12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	472.535,48	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato: Previsioni di Cassa	7.100,87 24.088,60 528.519,36 1.180,38	16.253,00 27.500,00 500.035,48	27.500,00	27.500,00
TOTALE MISSIONE 14	Sviluppo economico e competitività	158,40	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato: Previsioni di Cassa	8.767,76 653.776,51 80.706,43 50,00	158,40 108.350,00 80.706,43	108.350,00	108.350,00
TOTALE MISSIONE 15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	236.439,46	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato: Previsioni di Cassa	886.453,03 43.000,00 81.941,34 51.896,70	344.789,46 10.000,00	10.000,00	10.000,00
TOTALE MISSIONE 16	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	41.896,70	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato: Previsioni di Cassa	81.941,34 50,00 50,00 246.750,00	51.896,70 50,00	55.058,00	55.058,00
TOTALE MISSIONE 17	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	50,00	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato: Previsioni di Cassa	246.750,00 247.173,50	55.058,00 102.415,11	55.058,00	55.058,00
TOTALE MISSIONE 19	Relazioni Internazionali	47.357,11	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato: Previsioni di Cassa	247.173,50	102.415,11		

RIEPILOGO DELLE MISSIONI		Residui presunti al termine dell'esercizio precedente quello cui si riferisce il bilancio		Previsioni definitive dell'anno precedente a quello cui si riferisce il bilancio	Previsioni assestate del Bilancio		
Denominazione	PREVISIONI ANNO 2019				PREVISIONI ANNO 2020	PREVISIONI ANNO 2021	
TOTALE MISSIONE 20	Fondi e accantonamenti		Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato: Previsioni di Cassa	153.679,98 130.000,00 75.000,00	181.727,02 75.000,00	185.459,61	187.325,90
TOTALE MISSIONE 50	Debito pubblico	234.975,60	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato: Previsioni di Cassa	8.254.390,00 8.544.173,78 2.000.000,00	4.750.000,00 4.984.975,60	4.700.000,00	4.700.000,00
TOTALE MISSIONE 60	Anticipazioni Finanziarie		Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato: Previsioni di Cassa	2.000.000,00 2.000.000,00	6.764.917,76	6.764.917,76	6.764.917,76
TOTALE MISSIONE 99	Servizi per conto terzi	590.959,18	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato: Previsioni di Cassa	5.970.648,17 6.193.057,93	6.764.917,76 7.355.876,94	6.764.917,76	6.764.917,76
TOTALE MISSIONI		30.079.649,42	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato: Previsioni di Cassa	56.708.621,25 1.322.221,96 85.071.145,47	53.665.521,24 496.257,40 83.638.443,64	43.144.664,60 369.993,03	42.824.356,73
TOTALE GENERALE DELLA SPESA		30.079.649,42	Previsioni di Competenza di cui già impegnato: di cui fondo pluriennale vincolato: Previsioni di Cassa	56.708.621,25 1.322.221,96 85.071.145,47	53.665.521,24 496.257,40 83.638.443,64	43.144.664,60 369.993,03	42.824.356,73

3.2.2 Risorse Umane

Al 31/12/2018 il personale addetto alle funzioni strettamente provinciali ammonta a 79 unità, così distinte per categoria:

Categoria	Dipendenti
Dirigenti	1
D	23
C	29
B	23

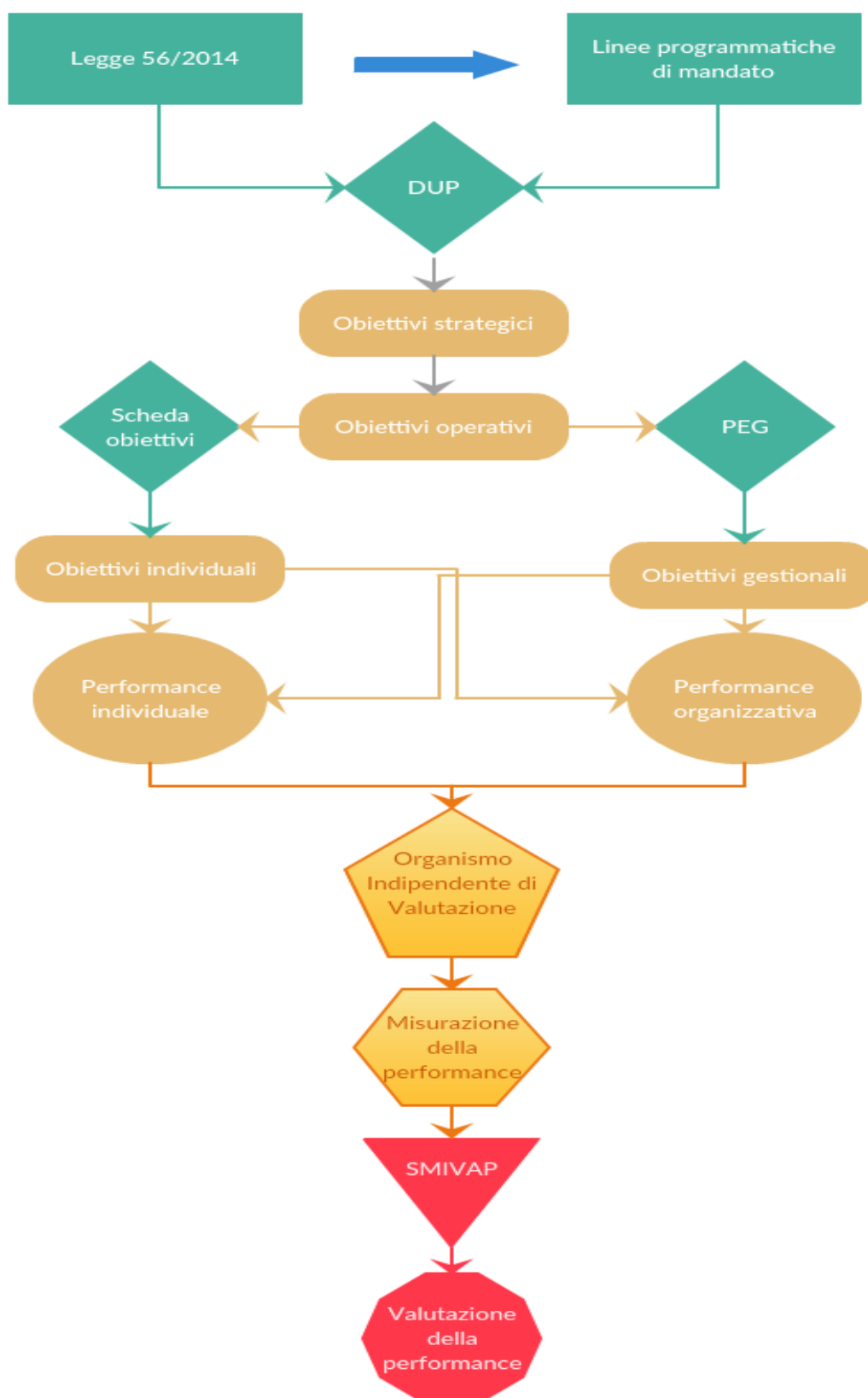
A	3
Tot.	79

Per l'esercizio delle funzioni regionali, risultano distaccati presso la Provincia di Rimini 15 dipendenti a tempo indeterminato.

La Legge 27 dicembre 2017, n. 205 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020", all'art. 1, comma 844 e seguenti, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui al citato art. 1, comma 421, della legge 190/2014, ha ripristinato la capacità di assunzione per le province previa definizione di un **piano di riassetto organizzativo** finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 56/2014, n. 56. La Provincia di Rimini, con decreto del Presidente n. 84 del 24/09/2018, ha approvato il suo piano di riassetto nel quale, dopo un'attenta analisi delle funzioni e dei compiti fondamentali e delle risorse umane a disposizione, è emerso il fabbisogno di personale di diverse categorie nell'ambito dei singoli uffici per i quali si procederà ad attivare le procedure di mobilità/assunzione nell'ambito delle capacità assunzionali. Nel Piano di riassetto organizzativo è stato individuato il seguente quadro prioritario di fabbisogno di personale a tempo indeterminato, per il triennio 2018/2020 (pari a 15 unità):

- DIRIGENTE tecnico da assegnare ai settori dei LL.PP., pianificazione e urbanistica;
- Istruttore tecnico perito meccanico/edile, cat. C per l'ufficio edilizia scolastica;
- Funzionario tecnico, ingegnere strutturista, da assegnare all'ufficio viabilità, cat. D1;
- Cantonnier cat. B1;
- Istruttore amministrativo contabile per l'ufficio Edilizia; cat. C;
- Agenti di polizia provinciale, cat C;
- Istruttore amministrativo contabile da assegnare all'Ufficio Organizzazione e gestione risorse umane, cat. C;
- Funzionario tecnico con competenze professionali in particolare nella materia della pianificazione territoriale/ambientale e verifica degli strumenti di pianificazione comunale, cat. D1
- Cantonniera cat. B1;
- Funzionario giuridico/amministrativo con competenze professionali nella gestione giuridica ed economica del personale, Cat. D1;
- Funzionario amministrativo/ contabile per l'Ufficio Economato/Ragioneria, cat D1;
- Funzionario giuridico/amministrativo da assegnare all'Ufficio Segreteria AA.GG/Protocollo, cat. D1;
- Istruttore amministrativo contabile da assegnare all'ufficio legale/contratti, cat. C1;
- Funzionario giuridico amministrativo per l'Ufficio legale/contratti, cat.- D1.

4. ALBERO DELLA PERFORMANCE



4.1 OBIETTIVI STRATEGICI

Il documento di programmazione pluriennale mediante il quale l'Amministrazione definisce le proprie linee strategiche, declinate poi in programmazione e obiettivi operativi, è il DUP. Esso costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Il DUP 2019-21 ha individuato 15 obiettivi strategici, coerenti - in mancanza di un vero e proprio programma di mandato - con le funzioni fondamentali che la legge 56/2014 ha attribuito alle province. Trattandosi di obiettivi di medio-lungo periodo, molti obiettivi strategici non costituiscono che la naturale prosecuzione e riproposizione, in forma più organica, di quanto già previsto nei DUP 2016 e 2017.

Linea programmatica	Obiettivo strategico	Missione ministeriale
Perseguire politiche attive e compensative a favore delle aree più svantaggiate del territorio provinciale	S.01.01 - Politiche attive per il territorio	01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione
Dare una soluzione ai problemi gestionali ed economici e finanziari dell'Ente	S.01.02 - Garantire l'efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse finanziarie	01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione
	S.01.03 - Riorganizzazione delle società partecipate	
	S.01.04 - Potenziare e qualificare la struttura dirigenziale, la capacità progettuale ed operativa delle funzioni di linea e la qualificazione delle funzioni di staff	
Proseguire il confronto e la collaborazione con le altre province dell'area vasta Romagna	S.01.05 - Promuovere l'area vasta Romagna attraverso lo sviluppo di rapporti di collaborazione in ambito associativo interprovinciale	01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione
Stringere un rapporto di collaborazione con tutti i comuni del territorio della provincia	S.01.06 - La Provincia come "casa dei Comuni"	01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione
		10 - Trasporti e diritto alla mobilità
Consolidare le funzioni fondamentali previste dalla legge 56/2014 e dalla legge regionale 13/2015	S.01.07 - Legalità, efficienza e trasparenza	01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione
	S.01.08 - Qualificare i servizi di statistica e sviluppo delle funzioni di supporto alla comunità e al territorio provinciale	
	S.03.01 - Tutela del territorio e sicurezza della popolazione	03 – Ordine pubblico e sicurezza
	S.04.01 - Organizzazione, programmazione e gestione della rete scolastica e degli interventi per il diritto allo studio	04 – Istruzione e diritto allo studio
	S.08.01 - Pianificazione strategica dello sviluppo locale e di governo del territorio	08 – Assetto del territorio ed edilizia abitativa
	S.12.01 - Contrastare ogni forma di discriminazione	12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
Attuare interventi in ambito di sicurezza, igiene e funzionalità del patrimonio edilizio scolastico	S.04.02 - Adeguamento ed innovazione del patrimonio edilizio scolastico	04 – Istruzione e diritto allo studio
Attuare interventi di salvaguardia, messa in sicurezza, sviluppo e qualificazione della rete viaria provinciale	S.10.01 - Gestione della viabilità provinciale attraverso la programmazione, la progettazione, la realizzazione di nuove infrastrutture, l'esecuzione di lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria	10 - Trasporti e diritto alla mobilità
Valorizzare le esperienze e le competenze maturate nella gestione dell'Ente	S.19.01 - Consolidamento delle competenze nell'ambito della gestione dei progetti europei e regionali	15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale
		19 - Relazioni internazionali

4.2 OBIETTIVI OPERATIVI

Gli obiettivi operativi sono esplicitati nella sezione operativa (SeO) del DUP. Il DUP 2019-21 della Provincia di Rimini nella sezione operativa individua 31 obiettivi operativi, facenti capo all'unico dirigente presente, Isabella Magnani:

CODICE	CDR	DESCRIZIONE
01.02.01	13	INCREMENTARE LA QUALITÀ DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA ATTRAVERSO IL MIGLIORAMENTO COSTANTE DELL'ELABORAZIONE E GESTIONE DEL PTPCT
01.03.01	02	SALVAGUARDARE LA CONTINUITÀ FINANZIARIA DELL'ENTE
01.03.02	02	ASSICURARE GLI ADEMPIMENTI PREVISTI DAL PERCORSO DI PROGRESSIVA ADOZIONE DEL NUOVO ORDINAMENTO CONTABILE
01.03.03	02	PERSEGUIRE LA COSTANTE RAZIONALIZZAZIONE DELLE SPESE DI FUNZIONAMENTO DELL'ENTE
01.03.04	02	PERSEGUIRE LA RAZIONALIZZAZIONE DELLE SPESE ED ECONOMIE DI SCALA ATTRAVERSO PROCEDURE AGGREGATE CON ALTRE AMMINISTRAZIONI
01.03.05	02	DISMISSIONI DELLE PARTECIPAZIONI NON STRATEGICHE
01.05.01	07	STUDIO, VALORIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELL'ENTE
01.06.01	07	ESPROPRIAZIONI NECESSARIE ALLA REALIZZAZIONE DI OPERE PUBBLICHE E DI PUBBLICA UTILITÀ
01.08.01	13	INFRASTRUTTURAZIONE ED INNOVAZIONE DIGITALE
01.08.02	12	SERVIZI DI STATISTICA A SUPPORTO DELL'ENTE E DEL TERRITORIO PROVINCIALE
01.09.01	13	RAFFORZAMENTO DEL RAPPORTO CON I COMUNI E CON LE FORME ASSOCIATIVE DEGLI STESSI
01.09.02	07	SUPPORTO AI COMUNI NELL'EFFICIENTAMENTO DELLA VIABILITÀ DI PROSSIMITÀ
01.10.01	01	RICOGNIZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
01.10.02	01	RIORGANIZZAZIONE DELL'UFFICIO PERSONALE E CONSEGUENTE RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE DI GESTIONE DEL PERSONALE
03.01.01	34	SICUREZZA E QUALIFICAZIONE DEL TERRITORIO
03.01.02	34	COORDINAMENTO DEL COMPARTO DEL VOLONTARIATO E DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA SVOLTA DALLE GUARDIE GIURATE VOLONTARIE
03.01.03	34	PIANI DI CONTROLLO DELLA FAUNA SELVATICA
04.01.01	20	INTERVENTI PER QUALIFICAZIONE E MIGLIORAMENTO SCUOLA DELL'INFANZIA
04.02.01	20	GESTIONE ISTITUTI SECONDARI DI SECONDO GRADO
04.02.02	07	GESTIONE, MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA DEL PATRIMONIO EDILIZIO
04.02.03	07	PIANO TRIENNALE DEI LL.PP.: ADEGUAMENTI NORMATIVI, RISTRUTTURAZIONI E NUOVE COSTRUZIONI
04.02.04	07	INDIVIDUAZIONE MODALITÀ GESTIONALI PIÙ EFFICACI DEL PATRIMONIO EDILIZIO SCOLASTICO
04.07.01	20	FINAZIAMENTO AI COMUNI PER IL TRASPORTO SCOLASTICO (L.R.26/01)
04.07.02	20	EROGAZIONE BORSE DI STUDIO (L.R.26/01)
08.01.01	08	PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE DEI PIANI COMUNALI
09.01.01	08	DIFESA DEL SUOLO
10.02.01	08	PIANO DI TRASPORTO PUBBLICO URBANO
10.05.01	07	EFFICIENTAMENTO DELLA VIABILITÀ PROVINCIALE
12.04.01	13	CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE E RAZZIALI
15.02.01	14	AMMINISTRAZIONE E FUNZIONAMENTO DELLE ATTIVITÀ E DEI SERVIZI PER LA FORMAZIONE E L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE, PER IL MIGLIORAMENTO QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELL'OFFERTA DI FORMAZIONE PER L'ADATTABILITÀ DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE DEL TERRITORIO

19.01.01	08	NUOVI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE COMUNITARIA: NUOVE STRATEGIE DI INTERNALIZZAZIONE DEL TERRITORIO ATTRAVERSO LA PARTECIPAZIONE AI BANDI IN USCITA
----------	----	--

Tali obiettivi operativi sono tradotti sul piano gestionale in obiettivi gestionali di dettaglio, inseriti nel presente Piano Esecutivo di Gestione nella sezione che in passato rappresentava l'autonomo Piano Dettagliato degli Obiettivi.

4.3 OBIETTIVI GESTIONALI

Il PEG individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

Nella parte finanziaria del PEG, le entrate sono articolate in titoli, tipologie, categorie, capitoli ed articoli, le spese in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli ed articoli. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati.

Riepilogando, il PEG-Piano della Performance comprende una parte contabile ed una programmatica. La parte contabile (**allegato A1**) è a sua volta composta dai seguenti documenti:

- Piano Esecutivo di Gestione per capitoli e articoli
- allegato 12.2) entrate per titoli, tipologie e categorie
- allegato 12.3) spese per missioni, programmi e macroaggregati - spese correnti
- allegato 12.4) spese per missioni, programmi e macroaggregati - spese in conto capitale e spese per incremento attività finanziarie
- allegato 12.5) spese per missioni, programmi e macroaggregati - spese per rimborso di prestiti
- allegato 12.6) spese per missioni, programmi e macroaggregati - spese per servizi per conto terzi e partite di giro
- allegato 12.7) spese per titoli e macroaggregati

La parte programmatica (**allegato A2**) è costituita invece dagli obiettivi operativi di dettaglio che costituivano il Piano Dettagliato degli Obiettivi.

Di seguito il quadro riassuntivo degli obiettivi operativi di secondo livello, maggiormente dettagliate nelle schede dell'allegato Piano Dettagliato degli Obiettivi (allegato "A2").

Cdr	Dirigente	Obiettivo	Rif. DUP	Tipo ob.	Descrizione obiettivo
01	Magnani	01.01	01.10.02	POAPR	Riorganizzazione/revisione della macrostruttura dell'ente in relazione agli indirizzi politico-amministrativi espressi dai nuovi organi istituzionali
01	Magnani	01.02	01.10.02	POAPR	Revisione delle procedure conseguente all'acquisizione di nuovi software di gestione protocollo/atti amministrativi/ personale/ragioneria
01	Magnani	01.03	01.10.01	OP	Attuazione piano dei fabbisogni del personale 2018/2020 - aggiornamento 2019
01	Magnani	01.04	01.10.02	OP	Applicazione CCNL 21/05/2018 e approvazione CCDI Triennale normativo
01	Magnani	01.05	01.10.02	OP	Fondo risorse decentrate e salario accessorio personale dipendente (dirigente e non)
02	Magnani	02.01	01.03.03	OP	Ottimizzazione logistica uffici provinciali
02	Magnani	02.02	01.03.02	OP	Razionalizzazione delle partecipate
02	Magnani	02.03	01.03.01	OP	C.O.S.A.P. recupero evasione pagamento canone per l'occupazione di spazi ed aree pubbliche
02	Magnani	02.04	01.03.01	OP	Assicurare continuità servizi di tesoreria e riscossione coattiva entrate
02	Magnani	02.05	01.03.02	OP	Adozione e implementazione di un nuovo programma di contabilità
07	Magnani	07.01	01.08.01	POAPR	Gestione delle procedure di gara in modalità telematica
07	Magnani	07.02	01.06.01	OP	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali
07	Magnani	26.01	10.05.01	OP	Accordo quadro manutenzione strade provinciali
07	Magnani	26.02	10.05.01	OP	Interventi di risanamento del piano viabile delle SS.PP ricadenti nei nuclei Centro Conca e Marecchia

07	Magnani	26.03	10.05.01	POAPR	Introduzione di procedure e metodiche utili a poter "elaborare" la spesa nell'ambito delle attività che attengono all'Ufficio Viabilità
07	Magnani	27.01	04.02.04	OP	Gestione Tecnica e Operativa degli Accordi Quadro
07	Magnani	27.02	04.02.03	OP	Piano provinciale degli interventi in materia di adeguamento alla normativa antincendio degli Istituti scolastici - triennio 2019/2021 in attuazione della delibera di giunta regionale n. 1915/2018 - Interventi sugli Edifici Scolastici di secondo grado
07	Magnani	27.03	04.02.02	OP	Piano di edilizia scolastica nazionale - Completamento esecuzione e collaudo progetti in corso (Palestra e Facciate Malatesta) e progettazione nuovi interventi
07	Magnani	27.04	04.02.02	POAPR	La "Via dell'efficienza" per la gestione del patrimonio provinciale, attraverso lo svolgimento di più azioni contestuali
08	Magnani	08.01	19.01.01	POAPR	PROGETTO EUROPEO INNOXENIA
08	Magnani	08.02	19.01.01	POAPR	PROGETTO EUROPEO STREFOVA
08	Magnani	08.03	19.01.01	POAPR	PROGETTO EUROPEO SURFACE
08	Magnani	08.04	09.01.01	POAPR	Progettazione e realizzazione della pagina web istituzionale del nuovo Comitato Urbanistico di Area Vasta (CUAV) provinciale
08	Magnani	08.05	09.01.01	OP	Istruttoria finalizzata all'acquisizione del parere ex art. 17 NTA PAI
08	Magnani	08.06	09.01.01	POAPR	Approvazione Variante specifica al PIAE
12	Magnani	12.01	01.08.02	POAPR	Progetto per la gestione di dati in formato aperto degli enti del territorio provinciale e della Provincia di Rimini (Open Data)
13	Magnani	03.01	01.08.01	POAPR	Reingenierizzazione dei processi e dell'organizzazione dell'Ente (progetto biennale)
13	Magnani	03.02	01.03.03	OP	Progetto razionalizzazione risorse e dati in rete (Sharepoint)
13	Magnani	03.03	01.08.01	OP	TBADGE (Progetto per la rilevazione delle timbrature dei cantonieri in tempo reale)
13	Magnani	03.04	01.08.01	OP	Progetto per la realizzazione di una rete di sensori sul territorio provinciale (LoraWan)
13	Magnani	03.05	01.08.01	OP	Progetto di adeguamento al Regolamento Europeo per la Privacy: Registro dei Trattamenti (GDPR)
13	Magnani	03.06	01.08.01	OP	Progetto di consolidamento dell'infrastruttura informatica dell'Ente (Consolidamento Cloud)
13	Magnani	03.07	01.08.01	OP	Progetto per il nuovo sito Internet della Provincia (Nuovo Sito Internet)
13	Magnani	03.08	01.08.01	POAPR	Progetto condivisione documentale per il territorio Provinciale (CUAV, Sismica e Portale Tributi)
13	Magnani	04.01	12.04.01	OP	Attività antidiscriminatoria e contro le molestie nei luoghi di lavoro ad opera della Consigliera di Parità provinciale
13	Magnani	04.02	12.04.01	OP	Educazione alle pari opportunità ed al contrasto delle discriminazioni di genere e razziali nelle scuole con il progetto "Rispetto: un percorso verso la parità"
13	Magnani	13.01	01.02.01	POAPR	La cura della comunicazione
16	Magnani	16.01	01.02.01	OP	Elaborazione e gestione del PTPCT
34	Magnani	34.01	03.01.01	OP	Progetto di miglioramento delle attività del Corpo di Polizia Provinciale. Sicurezza stradale e tutela faunistica.
34	Magnani	34.02	03.01.01	OP	Attuazione di specifici controlli mediante strumentazione tecnologica per contrastare la guida senza la copertura assicurativa o con veicoli privi di revisione periodica.

34	Magnani	34.03	03.01.01	OP	Monitoraggio della presenza del lupo nel territorio della Provincia di Rimini.
34	Magnani	34.04	03.01.03	OP	Gestione dei piani di controllo della fauna selvatica e coordinamento dei c.d. coadiutori
34	Magnani	34.05	03.01.02	OP	Coordinamento del comparto del volontariato. Vigilanza ittico-venatoria
34	Magnani	34.06	03.01.02	OP	Gestione delle Guardie Giurate volontarie. Procedimento di rilascio, rinnovo e revoca del decreto di nomina
34	Magnani	34.07	03.01.01	OP	Gestione dei procedimenti sanzionatori amministrativi
34	Magnani	34.08	03.01.01	POAPR	Progetto per la gestione e controllo, mediante informatizzazione e digitalizzazione, dei dati, delle attività e degli adempimenti relative alla caccia collettiva al cinghiale sul territorio della Provincia di Rimini.

5. ASSEGNAZIONE FIGURE PROFESSIONALI

CAT	PROFILO PROFESSIONALE	RUOLO	TD	DIST.
CORPO DI POLIZIA PROVINCIALE (Dirigente: Magnani Isabella)				
D	Funzionario di Vigilanza	2		
C	Istruttore di vigilanza	3		
C	Istruttore Tecnico (Informatico)*	1		
B	Collaboratore amministrativo	1		
TOTALE		7	0	0
* al 50% con l'ufficio Informatica				
UFFICIO DI GABINETTO EX ART. 90 D. LGS. 267/2000 (Dirigente: Magnani Isabella)				
D	Funzionario ex art. 90		1	
TOTALE		0	1	0
UFFICIO STATISTICA (Dirigente: Magnani Isabella)				
C	Istruttore tecnico (statistico)**	1		
TOTALE		1	0	0
** al 55% con ufficio Personale (35%) e Risorse Finanziarie (10%)				
Servizio AFFARI GENERALI E GESTIONE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E PATRIMONIALI E INFORMATICHE (Dirigente: Magnani Isabella)				
DIR	Dirigente	1		
AFFARI GENERALI/GESTIONE RISORSE UMANE/PRESIDENZA				
D	Funzionario giuridico amm.vo	1		
D	Funzionario addetto alle attività di informazione e stampa	1		
D	Funzionario addetto alle attività di comunicazione	1		
C	Istruttore amministrativo contabile	1		
RISORSE FINANZIARIE				
D	Funzionario economico finanziario e di programmazione	1		
D	Funzionario giuridico-amministrativo	1		
C	Istruttore amministrativo contabile	2		
B	Collaboratore amministrativo	8		
B	Collaboratore amministrativo	1		
A	Operatore	2		
RISORSE INFORMATICHE				
D	Funzionario informativo informatico	1		
C	Istruttore amministrativo contabile	1		
C	Istruttore tecnico	3		
TOTALE		25	0	0
Servizio POLITICHE TERRITORIALI, LAVORI PUBBLICI E MOBILITA' DI SISTEMA (Dirigente: Magnani Isabella)				
POLITICHE TERRITORIALI				
D	Funzionario tecnico	5		
C	Istruttore amministrativo contabile	2		
C	Istruttore Tecnico	2		
D	Funzionario tecnico	1		
LAVORI PUBBLICI				
D	Funzionario tecnico	7		
D	Funzionario giuridico amm.vo	2		
C	Istruttore amministrativo contabile	3		
C	Istruttore tecnico	8		
B3	Collaboratore prof.le add. ad att. Tecniche	3		
B	Collaboratore tecnico	9		
A	Operatore	1		
TRASPORTI				
C	Istruttore amministrativo contabile	2		
B	Collaboratore tecnico	1		
TOTALE		46	0	0
FUNZIONI DISTACCATE ex legge regionale n. 13/2015				
COMMERCIO				
C	Istruttore amministrativo contabile			1
ORGANISMO INTERMEDIO FORMAZIONE PROFESSIONALE				
D	Funzionario economico finanziario e di programmazione			1
D	Funzionario giuridico amm.vo			2
D	Funzionario addetto ad attività sociali formative e culturali			1
C	Istruttore amministrativo contabile			4
B	collaboratore amministrativo			1
B3	Collaboratore prof.le add.att.funz.			1
SCUOLA ISTRUZIONE				
D	Funzionario giuridico amm.vo			1
C	Istruttore amministrativo contabile			3
TOTALE		0	0	15
TOTALE DIP RUOLO		79		
TOTALE DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO			1	
TOTALE DIPENDENTI REGIONALI DISTACCATI IN PROVINCIA				15

6. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

L'art. 10 del D.lgs. 150/2009 stabilisce che "le amministrazioni pubbliche [...] redigono annualmente entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato "Piano della performance, da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori".

Il D.L. n. 174/2012, convertito con L. n. 213/2012, ha disposto che "al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 197, comma 2, lett.a)" del testo unico EE.LL. "e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione".

Il Piano della Performance rappresenta uno degli strumenti per l'attuazione del Ciclo della Performance.

Alla base del ciclo della performance vi sono gli atti di pianificazione e programmazione delle attività dell'Ente che costituiscono un sistema complesso suddivisibile nei seguenti ambiti:

- a) **politico-strategico**, a valenza pluriennale, composto dalle **Linee Programmatiche di mandato**, riguardanti le azioni relative alle attività amministrative da realizzare e i progetti relativi a specifiche finalità da svolgere nel corso del mandato, e dal **Documento Unico di Programmazione – Sezione Strategica** (DUP-SeS);
- b) **economico-finanziario**, a valenza pluriennale ed in parte annuale, composto dalla **sezione operativa del Documento Unico di Programmazione** (DUP-SeO), dal **Bilancio di previsione** armonizzato e dagli altri documenti allegati al bilancio;
- c) **operativo-gestionale**, a valenza annuale, composto dal **PEG- Piano dettagliato degli obiettivi** (PDO);
- d) **ricognitorio-comunicativo**, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composto dal **Rendiconto di bilancio** e dalla **Relazione sulla performance**.

Il sistema di gestione della performance della Provincia di Rimini è costituito dai seguenti elementi, previsti dal nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi:

1. un **ciclo della performance**;
2. una funzione di **controllo di gestione**, affidata all'ufficio Controllo Interno, finalizzata a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi almeno una volta l'anno e di controllare a consuntivo il grado di attuazione degli stessi, rilevando gli scostamenti rispetto ai risultati attesi;
3. una funzione di **controllo strategico**, affidata all'OIV con il supporto dell'ufficio Controllo Interno, finalizzata a monitorare gli obiettivi strategici dell'ente e la loro coerenza con bisogni e priorità strategiche individuate, ivi compresa l'analisi di scostamenti e criticità ed eventuali proposte di rimodulazione;
4. un **sistema di parametri ed indicatori**, strumenti attraverso i quali vengono attuati sia il controllo di gestione che il controllo strategico;
5. un **sistema di valutazione della performance individuale dei dirigenti**, collegata alla performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità nonché delle strutture organizzative coordinate, alla qualità del contributo assicurato alla performance della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori; la valutazione in questione compete al Presidente su proposta dell'OIV;
6. un **sistema di valutazione della performance degli incaricati di posizione organizzativa e di alta professionalità**, collegata alle medesime aree di valutazione indicate per la dirigenza; la valutazione in questione compete al dirigente;
7. un **sistema di valutazione della performance del personale dipendente**, collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
8. un **sistema di incentivi** collegati alla retribuzione ed allo sviluppo professionale, basati sulle risultanze dei sistemi di valutazione della performance individuale (art. 34, comma 1).

Nel contesto del sistema di gestione della performance della Provincia di Rimini si intende per:

- a) **performance organizzativa**: il livello di risultato conseguito dall'ente nel suo complesso o dalle unità organizzative in cui si articola, misurato e valutato sulla base del grado di conseguimento degli obiettivi definiti nei documenti di programmazione e della qualità delle attività e dei progetti realizzati;

- b) **performance individuale:** il livello di prestazione di ciascun lavoratore, nell'ambito del proprio ruolo organizzativo, valutato sulla base del grado di conseguimento di obiettivi individuali o dell'apporto individuale alla performance organizzativa e dell'adeguatezza dei comportamenti organizzativi dimostrati in rapporto al ruolo assegnato;
- c) **obiettivo:** risultato atteso per il futuro, espresso in modo chiaro, sintetico, concreto, specifico, con riferimento ad un periodo determinato coincidente con l'anno o con l'arco temporale coperto da un progetto;
- d) **obiettivo strategico:** obiettivo di norma pluriennale collegato ad impatti sul territorio e sulla comunità amministrata, riferito di norma ad aree strategiche ovvero, nell'ambito di queste, a grandi progetti pluriennali strategici per il territorio e per il suo sviluppo;
- e) **obiettivo operativo:** obiettivo annuale, di norma riferito a specifici processi correnti o progetti, assegnato alla responsabilità di unità organizzative; può essere altresì riferito all'unità organizzativa nel suo complesso;
- f) **area strategica:** grandi ambiti di intervento (politiche o funzioni) sui quali vengono definiti gli obiettivi strategici dell'ente;
- g) **processo corrente:** attività dell'ente svolte in via ordinaria e continuativa, omogenee sotto il profilo istituzionale, dell'utenza o del risultato, identificabili con servizi rivolti a specifici segmenti di utenza, procedimenti aventi natura autorizzatoria, attività di vigilanza, attività amministrative e gestionali a valenza interna ecc.; sui processi correnti sono definiti obiettivi operativi;
- h) **progetto:** attività svolte in un arco temporale determinato, aventi inizio e termine identificati, finalizzate al conseguimento di specifici obiettivi; sui progetti sono definiti obiettivi operativi;
- i) **indicatore di risultato:** misura utilizzata per informare sul grado di conseguimento di un obiettivo;
- j) **sistemi di verifica del risultato:** tecniche utilizzate per informare sul grado di conseguimento di un obiettivo; oltre agli indicatori di risultato, si utilizzano a tal fine cronogrammi o diagrammi di Gantt, schede analitiche e descrittive possibilmente compilate sulla base delle risposte o dei giudizi espressi da utenti esterni o interni;
- k) **target:** livello dell'obiettivo, rispetto al quale si valuta la bontà del risultato conseguito;
- l) **parametro:** misura, riferita a processi correnti o attività, non collegata ad uno specifico obiettivo, ma comunque utile in ottica informativa e di supporto alle decisioni.

Nell'ambito di ciascun Servizio e ufficio autonomo, sono pertanto individuati, attraverso il PEG/PDO:

- gli obiettivi operativi: nell'ambito di ciascun processo corrente o progetto, o dell'unità organizzativa nel suo complesso, quali obiettivi operativi sono assegnati a quest'ultima?
- gli indicatori o altri sistemi di verifica del risultato: quali misure si possono utilizzare per misurare il grado di conseguimento degli obiettivi? In alternativa, quali altri sistemi di verifica del risultato?
- i target: quali sono i valori quantitativi che si vogliono raggiungere in ogni misura per considerarsi soddisfatti della prestazione dell'unità organizzativa?
- i parametri: eventuali misure ulteriori rispetto agli indicatori, utili in un'ottica informativa e di supporto alle decisioni.

Il ciclo della performance prevede le seguenti fasi:

- a) l'individuazione delle missioni e degli impatti che si intendono conseguire e degli obiettivi definiti a tale scopo;
- b) la rilevazione e misurazione dei risultati;
- c) la valutazione della performance;
- d) il conseguente utilizzo dei sistemi premianti il merito e la professionalità.

Gli strumenti di programmazione sulla base dei quali è articolato il ciclo di gestione della performance sono:

- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio di previsione finanziario;
- Piano Esecutivo di Gestione, comprendente Piano della Performance e Piano Dettagliato degli Obiettivi;
- Piano degli Indicatori.

Gli strumenti di rendicontazione utilizzati dalla Provincia di Rimini riguardano:

- 1) risultati economico-finanziari;
- 2) risultati degli obiettivi "strategici" contenuti nel DUP – Sezione Strategica;
- 3) risultati degli obiettivi operativi di primo livello contenuti nel DUP – Sezione Operativa;
- 4) risultati degli obiettivi operativi di secondo livello, contenuti nel PEG-PDO;
- 5) indicatori afferenti gli aspetti dell'efficacia, efficienza, economicità: i dati a consuntivo sono rilevati in sede di predisposizione del rendiconto;
- 6) performance organizzativa;
- 7) performance individuale.

I risultati economico finanziari di cui al punto 1) nonché i valori a consuntivo degli indicatori di cui al punto 5) sono evidenziati nel rendiconto della gestione e nelle relazioni che lo compongono.

La rendicontazione dei risultati degli obiettivi strategici e operativi di primo e secondo livello di cui ai punti 2), 3) e 4) viene effettuata dai responsabili attraverso specifiche relazioni illustrative, indicazione delle fasi e dei tempi effettivi rispetto a quelli previsti, valorizzazione degli indicatori individuali in fase di programmazione. Tale rendicontazione viene sottoposta a verifiche da parte della dirigente dell'Ufficio Controllo Interno e successivamente sottoposta alla validazione dell'OIV nell'ambito della Relazione sulla performance.

La valutazione della performance organizzativa di cui al punto 6) avviene sulla base del nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance della Provincia di Rimini" approvato con Delibera di Giunta n. 47 del 14 marzo 2012. La valutazione della performance individuale di cui al punto 7) resta invece legata (come previsto da Delibera di Giunta n. 47 del 14 marzo 2012) al previgente sistema di valutazione, come da Delibera di Giunta n. 223 dell'11 maggio 1999 e modificato con Delibere di Giunta n. 464/1999, n. 1/2001 e n. 299/2001.

6.1 IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Il DL. n. 174/2012, convertito con Legge n. 213/2012, all'art. 3 introduce rilevanti modifiche al Testo Unico degli Enti Locali. In particolare il Decreto-Legge rafforza ed integra il sistema dei controlli interni che l'Amministrazione deve disciplinare, nella propria autonomia normativa ed organizzativa, tenendo conto dei seguenti punti fondamentali:

- 1) Il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione;
- 2) I soggetti che partecipano al sistema dei controlli, quali il Segretario Generale, il Direttore Generale, i Dirigenti responsabili dei servizi, le unità di controllo (controllo di gestione).

L'Amministrazione, in attuazione della norma sopradetta, ha istituito il Sistema dei controlli interni e ne ha disciplinato strumenti, metodologie e modalità di svolgimento nel "Regolamento dei controlli interni della Provincia di Rimini" approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 19/02/2013.

Le tipologie dei controlli previsti sono costituite dal:

- **controllo di regolarità amministrativa:** persegue l'integrità e la trasparenza dell'azione amministrativa, nonché la conformità degli atti e delle procedure alle norme di legge e regolamentari. Assicura, inoltre, ai dirigenti e agli uffici un adeguato supporto consulenziale e metodologico per realizzare atti ben fatti e procedure adeguate. Esso compete, a livello preventivo (cioè in fase di formazione dell'atto) ai Dirigenti firmatari ed al Segretario Generale. Il controllo successivo (a campione su atti esecutivi ed efficaci) compete al Segretario Generale;
- **controllo di regolarità contabile:** esso compete al Dirigente del Servizio Finanziario mediante l'espressione del parere di regolarità contabile in sede di formazione degli atti che, per disposizione di legge, lo richiedano; nonché mediante l'apposizione del visto sugli atti di spesa adottati dai responsabili dei servizi;
- **controllo di gestione:** supporta i Dirigenti e le strutture operative nella gestione dei servizi e delle attività. Esso verifica la realizzazione degli obiettivi, nonché, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, la corretta ed economica gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali e la funzionalità dell'organizzazione. Esso è svolto dall'Ufficio Controllo Interno sulla base della relazione previsionale e programmatica, del piano esecutivo di gestione e del piano dettagliato degli obiettivi e con l'utilizzo di indicatori di risultato e parametri di attività economici e gestionali concordati con i dirigenti. L'ufficio controllo interno verifica lo stato di attuazione degli obiettivi almeno una volta l'anno, in funzione della verifica degli equilibri di bilancio e del grado di realizzazione dei programmi da parte del Consiglio. Controlla, inoltre, a consuntivo, il grado di attuazione degli obiettivi e rileva gli scostamenti rispetto ai risultati attesi. Trasmette, infine, il referto annuale del controllo di gestione alla Corte dei Conti ai sensi dell'art. 198 bis del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.
- **controllo strategico:** supporta gli organi di governo dell'ente nella valutazione dell'efficacia delle politiche e dei programmi intrapresi, attraverso la rilevazione dell'impatto che l'attuazione di tali programmi ha sui bisogni della collettività e sul contesto di riferimento. Il controllo strategico è svolto dal Nucleo di Valutazione previa verifica della congruenza della programmazione operativa con quella generale e con l'utilizzo di indicatori e parametri concordati con il Presidente.
- **controllo sui soggetti esterni partecipati:** verifica la qualità, l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la coerenza della gestione in rapporto con le finalità istituzionali della Provincia, con gli indirizzi assegnati e con gli scopi statutari dei soggetti partecipati: società partecipate non quotate, aziende speciali ed altri organismi partecipati (associazioni, fondazioni e consorzi). Essa concorre

al raggiungimento degli obiettivi gestionali dei soggetti esterni partecipati attraverso i propri rappresentanti all'interno degli organismi di governo dei predetti soggetti esterni, che agiscono sulla base degli indirizzi loro affidati ed in coerenza con le finalità istituzionali dell'amministrazione e con gli scopi statutari dei soggetti esterni partecipati;

- **controllo sugli equilibri finanziari:** assicura la corretta gestione della competenza, dei residui e della cassa anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica determinati dal patto di stabilità interno. Esso è disciplinato nel regolamento di contabilità;
- **controllo sulla qualità dei servizi erogati:** assicura il presidio della qualità dei medesimi servizi ed, inoltre, la tutela dei cittadini e degli utenti e la loro partecipazione alle procedure di valutazione e di definizione degli standard qualitativi. Gli standard di qualità sono misurati attraverso indicatori, per ognuno dei quali è definito e pubblicizzato un valore programmato che consente all'utente interno o esterno di verificare se un servizio o una prestazione può essere considerata di qualità, essendo stato rispettato lo standard previsto.

Le risultanze dell'attività di controllo confluiscono in apposito referto annuale² sulla regolarità della gestione e sull'efficacia e sull'adeguatezza del sistema dei controlli interni adottato da inviare alla sezione regionale di controllo della corte dei conti e al presidente del consiglio, ai sensi dell'art. 148, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

6.2 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

6.2.1 Misurazione e valutazione dei dipendenti

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti avviene mediante scheda di valutazione debitamente motivata, sia ai fini della progressione orizzontale che per l'erogazione del premio di risultato. La scheda di valutazione, i cui criteri generali sono concertati con le OO.SS./RSU, è composta da due parti:

- parte relativa alla **valutazione della prestazione;**
- parte relativa al **raggiungimento degli obiettivi;**

attribuendo in ciascuna di esse i seguenti punteggi:

- presenza in servizio: 30 punti
- valutazione della prestazione: 40 punti
- raggiungimento obiettivi: 30 punti

La presenza in servizio è desunta dai tabulati del Servizio Organizzazione e Personale, con decurtazioni proporzionali di tale quota per la parte eccedente il numero medio di assenze da considerare per tale istituto.

La valutazione della prestazione è effettuata dal dirigente con apposita scheda e viene motivata e illustrata ai dipendenti in apposito incontro con ciascuno di essi. In caso di valutazione negativa, il dirigente incontra il dipendente in corso d'anno per utilmente orientare la prestazione lavorativa.

Il raggiungimento degli obiettivi viene quantificato sulla base di due elementi:

- 1) raggiungimento **obiettivi del Servizio** per aree omogenee di attività (max punti 10). Esso è verificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione ed è riferito ai **progetti di PEG/PDO** di ciascuna area omogenea e legato alla valutazione del dirigente;
- 2) raggiungimento **obiettivi del singolo dipendente** maggiormente significativi (max punti 20). Esso viene verificato dal dirigente di competenza e fa riferimento agli obiettivi assegnati a ciascun dipendente in sede di definizione della **microstruttura**.

Inoltre, nel CCDI sono stati definiti i criteri e le modalità di valutazione del personale ai fini dell'attribuzione della produttività, nonché il relativo accordo annuale per la destinazione delle risorse. Tale disciplina prevede che l'attribuzione dei compensi per "produttività" sia correlata ad effettivi incrementi di produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, inteso come risultato aggiuntivo apprezzabile ovvero misurabile rispetto ai risultati attesi dalla ordinaria prestazione lavorativa.

Il sistema degli incentivi viene articolato su due categorie fondamentali:

- 1) Premio di risultato, al quale accedono i dipendenti sulla base della realizzazione degli obiettivi e in relazione alla prestazione individuale;

² La periodicità annuale è stata introdotta dall'art. 33, comma 1 del DL 91/2014. In origine, l'art. 1 comma 2 del DL 174/2012 prevedeva una periodicità semestrale.

- 2) Premio di progetto, riservato ai dipendenti che partecipano a progetti particolarmente significativi, collegato all'effettivo conseguimento degli obiettivi e ad una valutazione della performance individuale specifica.

Il fondo destinato alla produttività viene assegnato con le seguenti modalità:

- Premio di risultato, pari all'80% del Fondo. Tale somma viene ripartita su tutti i dipendenti aventi diritto, a prescindere dalla categoria di appartenenza, sulla base del periodo di permanenza in servizio e comprendendo anche i dipendenti a tempo determinato con periodo di lavoro superiore a 6 mesi nel corso dell'anno, in proporzione alla effettiva durata del rapporto di lavoro;
- Premio di progetto, pari al 20% del Fondo; i progetti da assoggettare a premio sono selezionati dall'OIV tra quelli proposti dal Comitato di Coordinamento, entro un numero contenuto e presentati alla Giunta. Ai fini dell'incentivo si privilegiano i progetti di natura innovativa, strategica e di tipo intersettoriale.

6.2.2 Misurazione e valutazione dei titolari di P.O./A.P.

Per le posizioni organizzative si fa riferimento al Regolamento Posizioni Organizzative approvato con delibera di Giunta n. 169/2004 mentre per le alte professionalità si fa riferimento al Regolamento Alte Professionalità approvato con delibera di Giunta n. 244/2004, trasfusi nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi approvato con Delibera di G.P. n.328/2010.

Ai fini della individuazione e della graduazione delle posizioni organizzative si richiamano le principali fasi metodologiche di seguito elencate:

A) Criteri per il conferimento degli incarichi

Gli incarichi sono attribuiti dal dirigente al personale di categoria D in base ai seguenti criteri:

- Requisiti culturali e professionali posseduti
- Attitudini e capacità professionale
- Esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare

Il provvedimento con cui si conferisce l'incarico deve essere motivato in relazione ai predetti criteri.

B) Criteri per la graduazione delle posizioni di responsabilità

La graduazione delle posizioni di responsabilità e del relativo trattamento economico viene effettuata con il metodo della comparazione dei fattori, secondo i seguenti elementi, ad ognuno dei quali corrisponde un punteggio massimo stabilito dalla metodologia stessa:

- Complessità Organizzativa
- Competenze
- Professionalità.

C) Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione

Una volta assegnati i punteggi a ciascuna area in applicazione ai criteri di cui al punto B), si procede al calcolo della retribuzione di posizione per ciascuna area.

D) Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato viene attribuita annualmente su valutazione del soggetto che ha conferito l'incarico sulla base delle seguenti quattro variabili, alle quali viene assegnato un punteggio da 0 a 5 secondo il corrispondente grado di valutazione:

- grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa
- capacità di gestire con autonomia
- capacità di adattamento ai cambiamenti e alle esigenze di flessibilità
- capacità di creare un clima collaborativo

La prima variabile si desume dalla specifica attestazione redatta dal Dirigente contenente la specificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità e per la quale si procede a riconoscere il relativo punteggio facendo la media dei livelli di raggiungimento degli obiettivi. Le altre 3 variabili invece sono ricavate dalla scheda di valutazione utilizzata ai fini della produttività, scheda rivista per tutto il personale con il CCDI del 18/07/2007 ed applicata nell'anno 2015.

Variabile	Voce nella scheda di valutazione
capacità di gestire con autonomia	capacità organizzativa
capacità di adattamento ai cambiamenti e alle esigenze di flessibilità	capacità di adattamento - flessibilità – interscambiabilità

capacità di creare un clima collaborativo	capacità di lavoro di gruppo
---	------------------------------

Ai fini della graduazione delle alte professionalità e del relativo trattamento economico, si applica in linea di massima la stessa metodologia prevista per le posizioni organizzative.

La graduazione delle aree di alta professionalità e del relativo trattamento economico tiene adeguatamente conto degli elementi complessità organizzativa, competenze, professionalità ad ognuno dei quali corrisponde uno specifico peso e punteggio complessivo in considerazione delle peculiarità dell'istituto.

Al fine di rendere più omogenea la valutazione, prima di procedere alla assegnazione dei punteggi, vengono riproporzionati i punteggi attribuiti dai dirigenti nelle voci sopra citate della scheda di valutazione rapportandoli al punteggio totale conseguito dall'interessato nella scheda stessa. Per l'attribuzione dei singoli punteggi proporzionati come sopra specificato è stata seguita la seguente metodologia in analogia a quanto realizzato nelle annualità precedenti:

- punteggio proporzionato maggiore o uguale a 9,5 : punteggio attribuito = 5
- punteggio proporzionato compreso fra 8,5 a 9,4 : punteggio attribuito = 4
- punteggio proporzionato compreso fra 7,5 a 8,4 : punteggio attribuito = 3

6.2.3 Misurazione e valutazione dei dirigenti

La metodologia per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti si basa sulla elaborazione di due tipi di punteggio: il primo, di tipo quantitativo, sulla base dei risultati raggiunti dal dirigente nei programmi assegnati, il secondo, di tipo qualitativo, che valuta lo stile di direzione.

La prestazione resa dai dirigenti per il periodo di riferimento viene valutata su elementi oggettivi, legati ai programmi del servizio (da cui scaturisce, sulla base della metodologia definita in modo semplificato il c.d. **VALORE A**), e su elementi soggettivi, legati alla capacità di gestione delle risorse umane (da cui scaturisce, sulla base della metodologia definita in modo semplificato il c.d. **VALORE B**);

Ai fini della definizione del valore A (che varia da 0 a 1) si procede con l'individuazione per ogni servizio di programmi/progetti ritenuti dal dirigente e dall'Amministrazione rilevanti per la valutazione.

Per ciascuno di questi programmi si analizzano le seguenti variabili, che opportunamente rielaborate fanno scaturire il valore A:

- 1) difficoltà del programma (var. 1)
- 2) grado di innovazione del programma (var. 2)
- 3) conseguimento economie reali (var. 3)
- 4) rispetto dei tempi previsti (var.4)
- 5) rilevanza del programma per l'amministrazione (elemento che interviene come correttivo: all'inizio dell'esercizio, l'Amministrazione attribuisce ai singoli programmi un punteggio, di norma, da 1 a 2. Ogni anno, inoltre, la Giunta può assegnare un "super correttivo" pari a 3 ad un numero limitato di programmi ritenuti dall'Amministrazione particolarmente rilevanti).

Per quanto attiene la definizione del Valore B sono stati presi in considerazione principalmente i seguenti indicatori:

- 1) indicatore della capacità di utilizzo e motivazione del personale: questo indicatore terrà conto di diversi fattori quali, ad esempio: la capacità del dirigente di controllare i suoi collaboratori mantenendo un clima sereno (i dati verranno desunti da una serie di indicatori predisposti dal Nucleo); la capacità del dirigente di coinvolgere nei progetti il personale assegnato; il grado di utilizzo ferie dei dipendenti, il ricorso dei dipendenti allo straordinario; la capacità di attribuzione dei compiti ai collaboratori.
- 2) -indicatore della capacità di differenziare la valutazione del personale: questo indicatore sarà misurato dal Nucleo, anche sulla base della media e della varianza determinate dai punteggi attribuiti ai dipendenti nelle schede di valutazione per l'assegnazione dei premi di produttività.

Dalla rielaborazione dei suddetti indicatori si otterrà il VALORE B (da 0 a 1).

A questo punto, il VALORE A e il VALORE B si sommano, attribuendo al primo un peso dell'80% e al secondo un peso del 20%, ottenendo così il valore finale di valutazione del dirigente, che risulterà tra 0 e 1. Ne deriverà una graduatoria che servirà da presupposto per l'assegnazione del premio, rispettando le regole previste dal contratto.

6.3 AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

Il presente documento contiene il piano della performance della Provincia di Rimini. Esso sistematizza tutto quanto attiene alla performance dell'ente, la quale andrà affinata nel tempo con azioni di miglioramento appositamente studiate.

In questa fase di aggiornamento del piano si evidenzia lo sforzo costante nel tempo di costruzione di obiettivi sempre meglio formulati e indicatori sempre più significativi. In particolare, si evidenzia l'importanza di adoperare sempre di più indicatori d'impatto che servano a verificare e misurare gli effetti delle attività dell'ente sulla comunità locale. L'esperienza fin qui maturata suggerisce poi di analizzare per bene gli scostamenti del realizzato rispetto al programmato anche al fine di affinare sempre meglio la programmazione strategica ed operativa dell'ente.

Le azioni di miglioramento della performance previste nell'attuale fase storica di probabile riforma dell'ente provincia attengono, per lo più, al mantenimento di un profilo alto in ordine allo svolgimento delle funzioni di competenza, anche nel passaggio del testimone ad altri soggetti che saranno chiamati a subentrare all'ente Provincia:

- il saldo mantenimento del presidio delle funzioni di governo delle questioni di area vasta nell'ambito del riassetto istituzionale allo studio delle aule parlamentari
- la definizione delle partite strategiche, a cominciare da quelle che vedono l'ente impegnato, insieme ad altri soggetti, in ambiti di maggiore interesse per la comunità locale
- l'organizzazione di quanto serve per l'ormai prossima impostazione della contabilità economica
- l'implementazione del piano triennale di prevenzione della corruzione nelle aree di rischio comuni e obbligatorie previste dal piano nazionale di prevenzione della corruzione e, successivamente, nel corso del triennio di durata del piano, in tutti gli ambiti di attività dell'ente, a partire dalle funzioni che, in esito ai lavori parlamentari sulle province, rimarranno di competenza dell'ente provincia.

7. ALLEGATI

ALLEGATO "A1": PARTE CONTABILE

ALLEGATO "A2": PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI